

IZVOD IZ ZAPISNIKA

sa 27. sjednice Zajedničke Komisije za tumačenje odredaba i praćenje primjene Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike

Tumačenja odredbi Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike

Pitanje uz članak 95.

U Ministarstvu obrane ustalila se praksa da se sindikalni povjerenici nakon ukidanja njihovih ustrojbenih mjesta prilikom preustroja Oružanih snaga RH stavljaju na raspolaganje bez suglasnosti Sindikata čiji su povjerenici. Smatramo da je isto protivno članku 95. stavak 1. Kolektivnog ugovora te se moli autentično tumačenje čl. 95. Stavak 1. Kolektivnog ugovora glede pitanja da li sindikalni povjerenik u državnom tijelu i Oružanim snagama RH smije biti stavljen na raspolaganje nakon ukidanja njegovog ustrojbenog mjesta bez suglasnosti sindikata?

U vezi navedenog upita, a na prijedlog prof. Gotovca, Komisija daje sljedeće tumačenje:

Tumačenje br. 3/95

Zaštita sindikalnog povjerenika iz čl. 95. Kolektivnog ugovora odnosi se i na stavljanje na raspolaganje nakon ukidanja radnog mjesta. Stoga sindikalni povjerenik ne može biti stavljen na raspolaganje bez suglasnosti sindikata.

Pitanje uz članak 92.

Sindikat djelatnika u vojsci i državnim službama ima preko 900 članova u MO i OSRH i dva profesionalno angažirana povjerenika u tim strukturama. Sindikat inače ima oko 1500 članova u svim državnim tijelima i Trgovačkom društvu koje je u 100 % vlasništvu države.

Ministarstvo obrane osporava pravo Sindikatu na dva profesionalno angažirana povjerenika na teret Ministarstva jer u njegovim strukturama Sindikat ima oko 900 članova iako je ukupni broj članova Sindikata oko 1500.

Da li se broj od 700 (utvrđen u članku 92. stavku 2. Kolektivnog ugovora) članova sindikata uzima kao relevantan kod ostvarivanja prava sindikalnog povjerenika na naknadu plaće za puno radno vrijeme u odnosu na ukupni broj članova sindikata u svim državnim tijelima i pravnim osobama u vlasništvu države u kojima sindikat ima svoje članove ili samo državnom tijelu u kojem ostvaruje pravo na navedenu naknadu?

U vezi navedenog upita, a na prijedlog prof. Gotovca, Komisija daje sljedeće tumačenje:

Tumačenje broj 4/92

Broj članova sindikata koji je relevantan za ostvarivanje prava sindikalnog povjerenika iz čl. 92. Kolektivnog ugovora odnosi se na ukupni broj članova pojedinog sindikata u državnoj službi.

Pitanje uz članak 14.

U COP-u se uzima prosjek plaće isplaćene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem ide na godišnji odmor podijeljeno sa satnicom mjeseca u kojem ide na godišnji.

Pitanje: MUP uzima plaće isplaćene u 3 mjeseca prije mjeseca u kojem ide na godišnji odmor samo ako u tim mjesecima nije bio na bolovanju. Ako je bio na bolovanju taj se mjesec

ne uzima u izračun nego se traži prvi 'manji' u kojem nije bio na bolovanju. Npr. ide na godišnji u kolovozu 2013., a bio je na bolovanju u lipnju, 2013. (2 dana), u svibnju 2013. (7 dana), u ožujku 2013. (15 dana) i u siječnju 2013. (dan).

COP u ovom primjeru uzima plaće isplaćene u srpnju, lipnju i svibnju (plaće za lipanj, svibanj i travanj) bez obzira na iznose.

MUP u izračun prosjeka uzima travanj, veljaču i prosinac 2012.g. (to su zadnja 3 'manja' mjeseca od kolovoza u kojima nije bio na bolovanju). Da li je ovo ispravno za implementaciju u COP

U vezi navedenog upita, a na prijedlog prof. Gotovca, Komisija daje sljedeće tumačenje:

Tumačenje br. 2/14.

Za obračun naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora u slučaju kada službenik ili namještenik u prethodna tri mjeseca u bilo kojem razdoblju u ta tri mjeseca nije ostvario plaću već naknadu plaće, za potonje razdoblje uzima se plaća koju bi ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu (plaća iz čl. 41. Kolektivnog ugovora, bez dodataka iz čl. 44.).

Pitanje uz čl. 14.

Kao problem u praksi prilikom određivanja u određivanju naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora pojavila se situacija u kojoj radnik u tri mjeseca koja prethode korištenju godišnjeg odmora nije radio i ostvarivao plaću već je iz opravdanog razloga ostvarivao naknadu plaće (npr. bio na bolovanju). U skladu sa citiranim tumačenjem od 21. svibnja 2010. godine, sustav COP-a traži do unatrag godinu dana mjesec koji je zaposlenik proveo na radu bez bolovanja. Međutim, ako i unatrag godinu dana nema mjeseca provedenog na radu tada program automatski računa sate godišnjeg odmora po satnici osnovne plaće.

Budući postoje situacije da su zaposlenici na dugotrajnom bolovanju i po više od godinu dana, a nakon zatvaranja bolovanja koriste godišnji odmor i traže naknadu godišnjeg odmora prema prosjeku plaće isplaćene prije bolovanja (unatrag godini i više) a sustav COP-a nije na taj način prilagođen niti je ijednim propisom utvrđeno da se naknada godišnjeg odmora računa na taj način niti koliko godina unatrag je potrebno tražiti mjesec u kojem službenik nije bio niti jedan dan na bolovanju, molimo izmjenu tumačenja koje će se uskladiti s odredbama Zakona o radu (u komentaru zakona:u situacijama u kojima radnik u tri mjeseca koja prethode godišnjem odmoru nije radio i ostvarivao plaću, već je ostvarivao pravo na naknadu plaće, radnik bi trebao ostvariti pravo na naknadu plaće prama visini plaće koju bi primio da je radio.

Također, ukazujemo da niti jedno državno tijelo unutar COP-a osim MUP-a, ne računa naknadu plaće za godišnji odmor uzimajući prosječne plaće prema tri mjeseca u kojima službenik nije bio niti jedan dan na bolovanju, a svi primjenjujemo iste propise i tumačenja.

U vezi navedenog pitanja Komisija upućuje na tumačenje broj 2/14 od 21. listopada 2016.

Pitanje uz čl. 14.

Kako se obračunava naknada plaće za godišnji odmor u slučaju da je službenik u nekom od prethodnih mjeseci bio na bolovanju? Zadnje tumačenje Komisije, koje više ne vrijedi jer se odnosi na stari Kolektivni, bilo je da se mjeseci u kojima je službenik bio na bolovanju ne uzimaju u prosjek, nego se uzimaju u prosjek tri mjeseca u kojima službenik nije bio na bolovanju, a oni čak niti ne moraju biti uzastopni. COP trenutno uzima u prosjek zadnja tri

mjeseca, nevezano za bolovanje. Ako je to i ispravno te ti mjeseci ulaze u prosjek, dolazi do dodatnog problema, a to je kod bolovanja za njegu djeteta koje se ne iskazuje u bruto plaći, nego posebno. COP uzima u prosjek samo bruto plaću, tako da dio u kojem je službenik na bolovanju radi njege djeteta ne ulazi u prosjek, a na kraju se dijeli s ukupnim brojem sati te tako cijena sata ispada manja.

Primjer:

siječanj 180 fond sati	bruto 10000 kn	180 radnih sati
veljača 168 fond sati	bruto 9 500 kn	168 radnih sati
ožujak 172 fond sati	bruto 7000 kn	130 radnih sati

42 sata bolovanja za njegu djeteta

način na koji COP obračunava prosjek $(10000+9500+7000)$ podijeljeno s, podijeljeno s fondom sati u mjesecu u kojem se koristi GO u obračunu prosjeka nedostaje naknada isplaćena za 42 sata, a dijeli se kao da se čitav mjesec radilo (kao da je u konkretnom primjeru bruto za ožujak 7000 za ukupan mjesečni fond sati, a ne samo za 130 radnih sati).

U vezi navedenog pitanja Komisija upućuje na tumačenje broj 2/14 od 21. listopada 2016. godine

Pitanje uz čl. 14.

Kolektivnim govorom propisano je da se državnim službenicima za vrijeme trajanja godišnjeg odmora obračunava plaća kao da su redovito radili.

S obzirom na čl. 14.st. 2 te tumačenje Zakona o radu gdje je navedeno da se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom može propisati samo povoljniji način obračuna plaće za vrijeme trajanja godišnjeg odmora, a čl.3.Kolektivnog ugovora je propisano „odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za službenike i namještenike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

Moje pitanje je sljedeće: ukoliko je organizirana dežurna služba gdje je narav posla takva da službenici doista rede vikendima i blagdanima i slijedom gore navedenog bi imali pravo na obračun plaće prema tromjesečnom prosjeku, da li se to pravo imaju i oni službenici koji se godišnjim rasporedom ne vode u Dežurnoj službi (raspoređeni su na drugim odjelima jer se konkretno radi o Sudu), ali su se javili i rade (povremeno) vikendima i blagdanima?

Naime, prema ranijim tumačenjima Komisije upućuje se na moguću primjenu Zakona o radu kao povoljnijeg, pa me zanima može li čelnik tijela sam odrediti da te osobe koje povremeno rade u dežurstvu nemaju pravo na ovakav obračun plaće kada su na godišnjem odmoru? Da li bi se u ovom pogledu radilo o isključenju po osnovi riječi „čija je narav posla takva da mora raditi“, s obzirom da i oni koji povremeno dežuraju čine to po prethodnom dogovoru i lista dežurnih službenika se dostavlja drugim tijelima pa u te dane moraju biti dežurni?

Daljnje pitanje je ako se to „moranje“ odnosi samo na osobe koje su godišnjim rasporedom raspoređene na Dežurnom odjelu, da li to isključuje mogućnost drugih službenika da povremeno dežuraju?

U vezi navedenog pitanja Komisija daje sljedeći odgovor:

Primjenjuje se Zakon o radu kao povoljniji propis.

Pitanje uz čl. 31.

U skladu sa čl. 31. Kolektivnog ugovora propisano je da službenik ima pravo na plaćeni dopust u jednoj kalendarskoj godini u trajanju od 5 radnih dana zbog zaključenja braka.

Da li službenica koja je zaključila brak u građanskom obliku (kod matičara) 2015. godine i nije u toj godini koristila 5 radnih dana plaćenog dopusta može koristiti 5 dana plaćenog dopusta za sklapanje braka u vjerskom obliku (crkvenog braka) u 2016. godini? Molim za žuran odgovor.

U vezi navedenog pitanja Komisija daje sljedeći odgovor:

Navedena službenica ima pravo na korištenje 5 dana plaćenog dopusta za sklapanje braka (crkvenog) u 2016. godini obzirom da prilikom sklapanja braka u građanskom obliku nije koristila 5 dana plaćenog dopusta.

Pitanje uz čl. 31.

U slučaju korištenja plaćenog dopusta koji traje pet dana (od ponedjeljka do petka) – čl. 31. KU, tj. ako je službenik ili namještenik koristio pet dana plaćenog dopusta npr. zbog korištenja rođenja djeteta od 5. do 9.9.2016. godine (od ponedjeljka do petka) da li mu je u tom slučaju prvi radni dan 12.9.2016. godine (ponedjeljak) ili 10.9.2016. godine (subota) ako radi u turnusu? Također, pitanje je da li se tih pet radnih dana može koristiti od 7. (srijeda) do 13.9.2016. godine (utorak) ili mu se u tih pet radnih dana računaju samo dani kada je on stvarno trebao raditi (turnusi koje je prema rasporedu rada trebao raditi)?

Vežano za korištenje plaćenog dopusta službenika i namještenika koji po rasporedu rada ne rade u petodnevnom radnom vremenu (od ponedjeljka do petka), na prijedlog prof. Gotovca, Komisija daje se sljedeće tumačenje:

Tumačenje 13/31:

Plaćeni dopust u trajanju od 5 radnih dana odnosi na redovni radni tjedan iz čl. 8. st. 2. Kolektivnog ugovora (kalendarski tjedan).

U slučaju plaćenog dopusta u trajanju kraćem od 5 radnih dana plaćeni dopust započinje prvi sljedeći radni dan službenika i namještenika.

Zbog korištenja prava na plaćeni dopust naknadno se ne provode nikakve korekcije u rasporedu radnog vremena službenika i namještenika s ciljem odrađivanja manjka sati.

Pitanje uz čl. 31.

Komisija je dala tumačenje br. 3/31 od 16. prosinca 2013. godine po pitanju plaćenog dopusta. U zadnjem stavku navedenog tumačenja navedeno je: „kod plaćenog dopusta radni dan proveden na plaćenom dopustu evidentira se u trajanju od osam sati“.

Nastavno na navedeno, molimo da nam pojasnite na koji se način evidentira radni dan proveden na plaćenom dopustu, za specifične oblike rada. Navedeno pitamo jer se, npr. kod turnusa, radi o specifičnom obliku rada u kojem radnici rade u neravnomjerno raspoređenom rasporedu rada tijekom cijelog mjeseca. U takvom načinu rada događa se da se službeniku ili namješteniku, koji radi u turnusu te u mjesecu koristi npr. dva dana plaćenog dopusta, evidentiraju 2 puta po 8 sati plaćenog dopusta, iako je te dane službenik ili namještenik trebao raditi 12 sati. Zbog takvog evidentiranja plaćenog dopusta dolazi do iskazivanja tzv. „manjka“ radnih sati u odnosu na mjesečni fond radnih sati te službenik ili namještenik mora odraditi još jedan radni dan od 8 sati. Tako dva dana plaćenog dopusta postaju dva dana stavljanja izvan rasporeda, uz priznavanje 16 sati rada te jednog dodatnog dana rada koji službenik ili namještenik ne bi inače radio da nije koristio plaćeni dopust. Na ovaj način se od

dva dana plaćenog dopusta dobiva samo jedan, te stoga molimo da nam odgovorite da li se kod rada u turnusu od 12 sati taj dan evidentira u trajanju od 8 ili od 12 sati (koliko je službenik ili namještenik stvarno radio)?

U vezi navedenog pitanje Komisija upućuje na tumačenje broj 13/31 od 21. listopada 2016.

Pitanje uz članak 31.

Na kraju postavljamo još jedno pitanje, da li službenik ili namještenik zbog korištenja prava na korištenje godišnjeg odmora, plaćenog dopusta ili bolovanja treba odraditi bilo koji dodatni dan u odnosu što bi inače radio da nije koristio godišnji odmor, plaćeni dopust ili bio na bolovanju?

U vezi navedenog pitanja Komisija upućuje na tumačenje broj 13/31 od 21. listopada 2016.

Pitanje uz čl. 96.

Komisija na protekloj sjednici nije odgovorila na posljednji dio upita postavljenog od strane Ministarstva unutarnjih poslova koje glasi:

Na temelju čije i kakve obavijesti/isprave/izjave služba nadležna za obračun plaća treba započeti obustavljati ili prestati obustavljati sindikalnu članarinu na plaći?

U vezi navedenog pitanja Komisija daje sljedeći odgovor:

Poslodavac je u obvezi prestati naplaćivati sindikalnu članarinu temeljem obavijesti koja je dana na isti na način na koji je dana i obavijest o uskrati. Dakle, u slučaju kada je poslodavac od strane sindikata obaviješten o obvezi uskrate sindikalne članarine određenog službenika i namještenika, na isti način odnosno od strane sindikata mora biti obaviješten o prestanku navedene obveze.

Pitanje uz čl. 58.

Službeniku je mjesto stalnog rada u Zagrebu, prijavljen je boravak u Zagrebu. Mjesto prebivališta službenika je u Petrijevcima, službenik je razveden, a njegova maloljetna kći za koju plaća alimentaciju živi s majkom u Osijeku.

Da li službenik u tom slučaju, a koji je Sporazumom o premještanju premješten iz Ministarstva pravosuđa u Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova EU ima pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji?

Prije navedenog premještanja i Ministarstvo reg. razvoja, službenik je sporazumno premješten 2013.godine iz Ministarstva obrane sa mjestom rada u Osijeku u Ministarstvo pravosuđa sa mjestom rada u Zagrebu jer je bio na raspolaganju Vladi RH. Na poreznoj kartici službenika prijavljena je kao uzdržavani član maloljetna kći koja ima prebivalište u Osijeku.

U vezi navedenog upita Komisija daje sljedeće tumačenje:

Tumačenje broj 4/58

Naknadu za odvojeni život prema Kolektivnom ugovoru službenik i namještenik ostvaruje ako je razlog odvojenog života od obitelji činjenica različitog stalnog mjesta rada u odnosu na prebivalište njegove obitelji.

Stoga, službenik i namještenik ne ostvaruje pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji ako i inače, bez obzira na mjesto rada, živi odvojeno od svoje obitelji.

Pitanje uz čl. 128.

Vezano za primjenu čl. 128. Kolektivnog ugovora, da li je Grad automatizmom obvezan osigurati djelatnicima Javno vatrogasne postrojbe Grada Vodice novčana sredstva za isplatu među inime: regres, božićnicu, dar djeci u prigodi Dana Sv. Nikole i bon za Uskrs iako Grad ni javna vatrogasna postrojba Grada Vodica nisi potpisnici Kolektivnog ugovora, niti Grad drugim djelatnicima Gradske uprave i drugih ustanova osigurava isto?

U vezi navedenog pitanja Komisija daje sljedeći odgovor:

Odredbom članka 128. Kolektivnog ugovora propisana je obveza Vlade Republike Hrvatske da će se odredbe Kolektivnog ugovora, u pogledu plaća i materijalnih prava, primjenjivati i na profesionalne vatrogasce, dok se ta sredstva osiguravaju u državnom proračunu.

Pitanje uz čl. 28.

Da li se vrijeme korištenja jednog dana godišnjeg odmora sukladno čl. 28. Kolektivnog ugovora kada djelatnik u tom mjesecu radi u turnusu 12-24 12-48 nadoknada satnice za taj dan računa kao 8 ili kao 12 sati kako je opisano u čl. 14.st.1.Kolektivnog ugovora a sukladno tumačenju od 22.siječnja 2014.godine članka 9 i 44.?

Naime, poslodavac traži da djelatnik nadoknadi četiri sata koje je trebao ostvariti u danu kada je djelatnik trebao raditi u turnusu 12-24 i to radom na slobodni dan kada bi četiri sata bila redovan rad,a četiri prekovremeni. Nije li time djelatnik koji radi u turnusu stavljen u nepovoljan položaj prema djelatnicima koji ne rade u turnusu jer njegov dan godišnjeg odmora mora nadoknaditi radom na svoj slobodni dan u toku istog mjeseca. Zar se tima ne negira i svrha godišnjeg odmora, a to je „odmor“ djelatnika?

U vezi navedenog pitanja Komisija daje sljedeće tumačenje:

Tumačenje broj 1/28:

Službeniku i namješteniku koji radi u turnusu ili smjenama i na svoj zahtjev koristi jedan dan godišnjeg odmora, uključujući i subotu, nedjelju ili neradni dan utvrđen Zakonom, kada bi inače radio po rasporedu svog radnog vremena, tada mu kao dan godišnjeg odmora treba računati sate koje je prema redovnom rasporedu radnog vremena trebao raditi.

Pitanje uz čl. 62.

Molim tumačenje vezano za isplatu razlike pogrešno isplaćene jubilarne nagrade za rad u državnoj službi.

Naime, mislim da mi je pogrešno obračunata i isplaćena jubilarna nagrada. Koristila sam u dva navrata neplaćeni dopust u trajanju od dvije godine i šest mjeseci. To vrijeme neplaćenog dopusta pogrešno je evidentirano i računalo se kao prekid službe, tako da mi se staž za izračun jubilarne nagrade za neprekidan rad u državnoj službi počeo računati od dana kad sam se vratila s neplaćenog dopusta tj. umjesto 25 godina neprekidnog staža u struci računalo mi se 5 godina, a umjesto 30 godine neprekinutog staža računalo mi se 10 godina.

Da li imam pravo sada na isplatu razlike jubilarne nagrade koje su isplaćene (za 5 godina 04.siječnja 2006. I za 10 godina 24.prosinca 2010.)

U vezi navedenog pitanja Komisija upućuje na tumačenje broj 8/62 od 5.ožujka 2015.godine.

Također, daje se odgovor da se u odnosu na novčana potraživanja primjenjuje zastarni rok od 5 godina od dana dospijeca pojedinog novčanog potraživanja propisanog Zakonom o radu.

Pitanje uz čl. 59

Radim u Općinskom sudu, stalna služba u Crikvenici, putujem iz Senja autobusom. Autotrans nema mjesečnu kartu za cijeli mjesec, već kuponsku najviše 40 vožnji, tako da mi nedostaje svaki mjesec više kupona za radne dane. Nekad sam prisiljena kupiti 2xmjesečnu kartu, jer se vrijeme kupnje stalno pomiče.

Službenička plaća mi to ne dozvoljava jer imam kredite. Problem nastupa kad sljedeći mjesec trebam naplatiti vožnje za ostatak radnih dana.

Tada prikazujem da se vozim autom, a obračun plaće ne prihvaća jer sam potpisala izjavu da na posao dolazim busom i ne isplaćuju mi taj ostatak prijevoza koji nije pokriven mjesečnom kartom. Kad bi prikazivala da se vozim autom, što nije u stvarnosti istina, gubila bi svoje pravo na naknadu mjesnog prijevoza jer mi je kuća udaljena od autobusne stanice više od 2 km.

Molim hitno za tumačenje jer sam višestruko oštećena.

U vezi navedenog pitanja Komisija daje sljedeće tumačenje:

Tumačenje br. 99/59

Ako na relaciji međumjesnog prijevoza ne postoji mogućnost kupnje mjesečne nego samo tzv. kuponske karte (za određeni broj vožnji), državnom službeniku i namješteniku poslodavac nadoknađuje stvarne troškove prijevoza kupljene kuponske karte, a ako ta karta ne pokriva sve dolaske na posao tijekom mjeseca, za dolaske koji nisu pokriveni kuponskom kartom isplatit će naknadu troškova prijevoza prema cijeni pojedinačne karte.

PREDSJEDNIK KOMISIJE

Edin Sarajlić